

	Жилищный фонд, оборудованный						
	водопроводом	канализацией	отоплением	ваннами (душем)	газом	горячим водоснабжением	напольными электроплитами
<i>Сельский жилищный фонд</i>							
2013	77.9	65.8	85.2	58.6	93.9	51.0	0.2
2014	80.8	69.7	88.4	57.7	92.0	59.1	0.1

Ставрополье – обычный и в тоже время особенный регион России. Ставропольский край традиционно считается одним из стратегически значимых в экономическом смысле районов России. Регион расположен в выгодном экономико-географическом положении и богат природными ресурсами. Экономика края характеризуется многоотраслевой структурой. Максимальное формирование приобрели такие сферы, как оптовая и розничная торговля, сельское хозяйство, обрабатывающие производства, транспорт и связь. С целью вывести край на лидирующие позиции по уровню социально-экономического развития (1 - 30 места среди субъектов РФ) экономике края необходимы дополнительные производственные мощности, генерирующие стабильные потоки денежных средств, добавленную стоимость и создающие дополнительные рабочие места. Более результативный метод решения данной проблемы – развитие инвестиционной активности на территории края, которая должна стать главной целью социально-экономического развития края.

Литература:

1. Бутенко Е.Д. Освоение механизмов устойчивого развития регионов применительно к депрессивному субъекту российской федерации // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2014. №4 (43) С. 95-100.
2. Бутенко Е.Д., Глазкова И. Ю., Королев В. А Кластеризация региона как форма эффективного использования ресурсов территории // Научное обозрение. 2015. № 5. С. 229-236.
3. Красников А.В., Бесланеева Д.А. Государственно-частное партнерство как основа стратегического развития экономики региона // Международная научно-практическая конференция, сборник научных статей. 2013. С. 195-197.
4. Модернизация экономики и управления I, Международная научно-практическая конференция, сборник научных статей. Под общей редакцией В.И. Бережного. 2013. С. 195-197.
5. Рассчитано по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. М., 2016. С. 376, 377, 382.
6. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: Стат. сб. / Росстат. М., 2015. С. 164, 184.

Евдокимова М.А.

Научный руководитель: д-р.экон.наук, проф. Ваславская И.Ю.
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета
г.Елабуга

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Работа посвящена теме профессиональной подготовки персонала организации в соответствии с реальными тенденциями внутренней и внешней среды. Исследование показывает, что в рыночных условиях присутствие профессионально квалифицированных трудовых ресурсов – это главный фактор конкурентоспособности и эффективности организации.

Ключевые слова: обучение, квалификация персонала, корпоративное знание, эффективность.

Evdokimova M.A.

Scientific supervisor: Doctor of Economic Science, Professor Vaslavskaya I.Yu.
Elabuga Institute of Kazan (Volga region) Federal University
Elabuga

IMPROVEMENT IN STAFF'S QUALIFICATION WITHIN THE COMPANY

Abstract. The subject matter of the article is the staff's professional training in accordance with the actual tendencies of economic environment. The study shows that in market environment the professionally skilled staff is the main factor of the company's competitiveness and effectiveness.

Key-words: training, staff's qualification, corporative knowledge, effectiveness.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации [3].

В условиях современности важным условием для развития фирмы, повышения конкурентоспособности и ее авторитета на рынке являются корпоративные знания сотрудников [4]. На идею постоянного подъема и улучшения знаний необходимо иметь сильную систему информационного поиска новаций и нововведений, а также деятельность руководства должна быть направлена на обучение и повышение квалификации сотрудников организации и инициатива сотрудников в этом направлении.

На сегодняшний день государственная политика в области профессиональной подготовки призвана решать две взаимосвязанные задачи социально-экономического характера:

- обеспечение надобности производства рабочей силой требуемой квалификации;
- переподготовка безработного населения, тем самым это борьба с безработицей.

Подготовка квалифицированных кадров с экономической точки зрения является результативной, если издержки связанные с ней ниже издержек организации на повышение производительности труда за счет данного фактора.

Подготовка компетентного, квалифицированного персонала может исключить необходимость привлечения рабочей силы со стороны и устранить дефицит рабочей силы, тем самым предотвратить сокращение персонала [1].

Также стоит заметить, что подготовка квалифицированных кадров положительно отражается на компонентах социальной эффективности, например:

- сохранности рабочего места;
- возможности профессионального роста в организации;
- доходах работника.

Приобретенная ранее квалификация должна быть приведена в соответствие с условиями внешней и внутренней среды организации, а также использована для профессионального продвижения по карьерной лестнице. Профессиональное обучение, работа по профессии и повышение квалификации всегда должны содержать: элемент учебы и элемент применения [6].

Цели обучения персонала предприятия:

- 1) формирование кадрового резерва организации;
- 2) взаимозаменяемость сотрудников;
- 3) компетентность персонала в подразделении фирмы;
- 4) профессиональная конкурентоспособность сотрудников на рынке труда и в обществе.

При неверном выборе методов обучения их несоответствие целям обучения или индивидуальным характеристикам слушателей (образовательный уровень, мотивация, профессиональный опыт) может сказаться на результатах обучения негативным образом. Поэтому при выборе методов обучения необходимо учитывать не только характеристики слушателей, но и цели учебного процесса, возможности организации, уровень квалификации преподавателя, размер учебной группы [5].

Можно выделить следующие формы обучения:

- 1) внешние и внутренние;
 - 2) групповые и индивидуальные.
- Внешнее обучение подразумевает:
- 1) обучение по программам учебных заведений (бакалавриат, магистратура);
 - 2) обучение по специальным многоуровневым программам учебных центров (тренинги, семинары, повышение квалификации, курсы переподготовки и т.п.);
 - 3) аттестация персонала, работа которых связана с правилами техники безопасности и охраной труда.
- Внутреннее обучение (т.е. обучение внутри компании):
- 1) программы наставничества;
 - 2) обучение для принятых сотрудников.

Необходимо создать такую систему профобучения, которая бы помогла увеличить способность реагирования на потребности рынка, а также к его инновациям. В условиях перехода к рыночной экономике это положение является главным в политике профобучения.

Таким образом, для совершенствования системы обучения персонала в организации предлагается:

- ежеквартально проводить общий анализ эффективности ведения программ обучения и развития сотрудников с точки зрения их мотивации, а также результатов компании;
- положение о подготовке и обучении персонала фирмы;
- положение об аттестации персонала фирмы.

Литература:

1. Оделов Ю.Г. Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ, 1997. 878 с.
2. Организация и менеджмент – информационный сайт. URL: www.brandmanage.ru (дата обращения: 20.01.16)
3. Раздел «Бизнес и экономика, менеджмент и маркетинг» // Библиотека «Полка букиниста» . URL: www.polbu.ru (дата обращения: 12.01.16).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. Ч.1. С.197.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации. Ч.1. С.197.
6. Фаттахова А.Р., Ахметшин Э.М., Гарифуллин А.А. Разработка программ повышения квалификации управленческого состава // Экономика и предпринимательство. - М., 2015 - №4 - С.533-535

Матвеева А.А., Хорошилова Ю.И.

*Научный руководитель: канд.экон.наук, доц. Осадчий Э.А.
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета
г. Елабуга*

БЮДЖЕТИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ

Аннотация. В статье рассмотрено бюджетирование как инструмент управления финансовыми ресурсами вуза, описаны различные центры ответственности. Рассмотрен финансовый анализ деятельности вуза и определено его значение.

Ключевые слова: бюджет, бюджетирование, планирование, центры ответственности, финансовый анализ.

Matveeva A.A., Horoshilova J.I.

*Scientific supervisor: PhD, associate Professor Osadchy E.A.
Elabuga Institute of the KFU
Elabuga*

BUDGETING AS A FINANCIAL MANAGEMENT TOOL OF UNIVERSITY

Abstract. The article deals with budgeting as a tool for managing the financial resources of the university, describes the various responsibility centers. Considered a financial analysis of the university and its value is determined.

Keywords: budget, budgeting, planning, responsibility centers, financial analysis.

В настоящее время в каждом высшем учебном заведении существует приказ «Об учетной политике». Положения данного приказа регулируют особенности бухгалтерского учета материальных и денежных средств в конкретном вузе, устанавливают основные направления, по которым осуществляется контроль за их использованием, а также отражают особенности ведения налогового учета в каждом конкретном вузе. Однако, помимо проблем бухгалтерского и налогового учета, в вузах существуют проблемы управления финансовыми средствами. В последнее время все чаще в литературе встречается термин «бюджетирование» как инструмент, позволяющий устранить появляющиеся проблемы. По мнению многих авторов, бюджетирование вуза, помимо учебных целей, позволит отслеживать финансовые потоки отдельных факультетов и переводить их на самоокупаемость.

Бюджетный кодекс Российской Федерации определяет бюджетное учреждение как организацию, которая создана органами государственной власти Российской Федерации, органами власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления для осуществления управленческих, социально-культурных, научно-технических или иных функций некоммерческого характера,